
 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 1 DE 8			

FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
11/03/2010	Creación del documento		1
02/10/2020	Modificación Documentos	Se incluye: Capacidad instalada, distribución de turnos, descansos, evaluación de la fatiga, riesgos laborales, patrones de carga laboral, re-ubicación, promoción, asignación de reemplazos y oferta demanda.	2
10/01/2024	Actualización del documento	Se realiza ajuste acorde a lineamientos institucionales de elaboración de documentos.	3

1. OBJETIVO

Suplir las necesidades de recurso humano de la entidad, a fin de desarrollar con el personal necesario e idóneo los diferentes programas y proyectos institucionales.

2. ALCANCE



Inicia desde la identificación de la necesidad del recurso humano hasta la provisión del mismo.

3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

Gerente
Profesional Especializado área de la salud
Profesional Universitario Líder Gestión Talento Humano y Humanización
Líderes de Proceso

4. SOPORTE LEGAL Y/O DOCUMENTAL



- **Constitución Política de Colombia 1991.** Artículo 25: el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Código sustantivo de trabajo.** Objeto: la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 2 DE 8			

- **Ley 11 de 1984.** Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo.
- **Ley 152 de 1994 Artículo 1º.** Propósitos. La presente Ley tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el artículo 2 del Título XII de la constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación.
- **Ley 789 de 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- **Decreto 1703 de 2002 en su artículo 23.** Cotizaciones En Contratación No Laboral. Para efectos de lo establecido en el artículo 271 de la Ley 100 de 1993, en los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural en favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría y cuya duración sea superior a tres (3) meses, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Decreto 510 de 2003, Artículo 1º.** De conformidad con lo previsto por el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3º de la Ley 797 de 2003, las personas naturales que prestan directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, deberán estar afiliados al Sistema General de Pensiones y su cotización deberá corresponder a los ingresos que efectivamente perciba el afiliado. Para este propósito, él mismo deberá declarar en el formato que para tal efecto establezca la Superintendencia Bancaria, ante la administradora a la cual se afilie, el monto de los ingresos que efectivamente percibe, manifestación que se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento.

El afiliado deberá actualizar dicha información, cuando se produzcan cambios significativos en sus ingresos, es decir, en más del 20%, respecto de su declaración inicial y, en todo caso, por lo menos una vez al año dentro de los dos primeras meses.

Lo anterior, se efectuará sin perjuicio, de que se realicen los descuentos directos que establezca el Gobierno Nacional en desarrollo del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3º de la Ley 797 de 2003 y así mismo, de que cuando se realicen

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 3 DE 8			



los cruces de información previstos por el literal f) del párrafo 1° de dicho artículo y se establezca que los aportes realizados son inferiores a los debidos, el afiliado deba realizar los aportes correspondientes.

Parágrafo. Se entiende por ingresos efectivamente percibidos por el afiliado aquellos que él mismo recibe para su beneficio personal. Para este efecto, podrán deducirse las sumas que el afiliado recibe y que debe erogar para desarrollar su actividad lucrativa en las mismas condiciones previstas por el artículo 107 del Estatuto Tributario.

- **Decreto 2434 del 2006.** Por el cual se reglamenta la ley 80 de 1993, se modifica parcialmente el decreto 2170 de 2002 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 4369 de 2006.** Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 2346 de 2007.** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Ley 1429 de 2010.** Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
- **Resolución 652 de 2012.** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

5. DEFINICIONES



- **Plan de Gestion y Plan de Desarrollo E.S.E. Salud del Tundama Calidad en Salud por una Duitama para todos 2021 – 2023.** Documento en donde se plasman los lineamientos municipales a los cuales se acoge la entidad y se plantean objetivos estratégicos, enmarcados en prestar un servicio de salud bajo estándares de excelencia para identificar y responder efectivamente a las necesidades de salud de nuestra población.
- **Planes Operativos Anuales.** Documento oficial en el que los responsables de una organización o un fragmento del mismo enumeran los objetivos y las directrices que deben cumplir en el corto plazo.
- **Programas institucionales.** Definen la manera en que se desarrollaran las actividades para dar cumplimiento a los objetivos, prioridades, estrategias y políticas de la organización.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 4 DE 8			



- **Plan de Compras.** Recopila la gestión de las actividades financieras acorde a la normatividad legal vigente a fin de garantizar el buen uso de los recursos, para mantener la sostenibilidad económica de la entidad.
- **Estatutos de Contratación.** Contiene la información guía para la E.S.E. Salud del Tundama en los asuntos jurídicos-legales, resolviendo las consultas, conceptos y actuaciones administrativas y representar jurídicamente acciones en los que la entidad haga parte en términos de contratación.

6. DESARROLLO



PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL			
No.	Descripción actividades	Responsable	Registros
Inicio			
1	Acorde a la capacidad instalada, la oferta y demanda y la cantidad de usuarios atendidos por la institución se realiza una planeación del talento humano y la verificación de la suficiencia del personal requerido para brindar una atención segura y de calidad.	Gerente	Formato Proyección de Presupuesto por Procesos (Código AGFf20-190).
2	Previo a finalizar la vigencia que se esta laborando, Gerencia mediante correo electrónico solicita a los Líderes de Proceso realizar la proyección de los planes, programas y proyectos (con su correspondiente proyección presupuestal, material, humana y física) que requieren ser desarrollados por la entidad en cada proceso para alcanzar los objetivos y metas institucionales.		
3	Los líderes de proceso realizan una proyección de los planes, programas, proyectos y presupuesto teniendo en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad instalada. • Recurso Humano. • Perfil del cargo requerido (verificando Manual de Funciones o Manual de Perfiles). • Distribución de turnos y carga laboral (con el fin de evitar sobrecarga laboral). • Tiempo de labor (según turnos y descansos). 	Lideres de Proceso	Documento de Proyección. Formato Proyección de Presupuesto por Procesos (Código AGFf20-190).

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
	PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
		PÁG. 5 DE 8		

	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Físicos • Recursos Materiales • Recursos Tecnológicos • Demanda del servicio y usuarios atendidos. • Metas planteadas por las Entidades Administradoras De Planes De Beneficio – EAPB. • Descansos y evaluación de la fatiga. • Riesgos laborales. • Re-ubicación, promoción y asignación de reemplazos. 		
	Gerencia solicita al Profesional Especializado del área de la salud estudio de suficiencia de personal, en donde se verifica el historial de vinculación de personal y la suficiencia del mismo en la vigencia del año inmediatamente anterior.	Gerencia	Documento de Proyección.
4	Profesional especializado del área de la salud y líderes de proceso envían a Gerencia los informes solicitados.	Lideres de proceso Profesional Especializado	Documento de Proyección. Formato Proyección de Presupuesto por Procesos (Código AGFf20-190).
5	Gerencia verifica la información entregada por los responsables y la consolida de manera tal que se facilite la toma de decisiones objetivas respecto del talento humano y la suficiencia del personal necesaria en la entidad; igualmente revisa junto con tesorería la viabilidad y capacidad presupuestal para suplir las necesidades de la vigencia próxima.	Gerencia Tesorería	
6	Gerencia proyecta en un documento las necesidades propuestas por los líderes de procesos y profesional especializado del área de la salud para la siguiente vigencia, atendiendo las solicitudes de planes, programas y proyectos, así mismo gestiona los permisos (si se requiere) y proyecta los actos administrativos para	Gerencia	Anteproyectos y/o Solicitudes Actos Administrativos

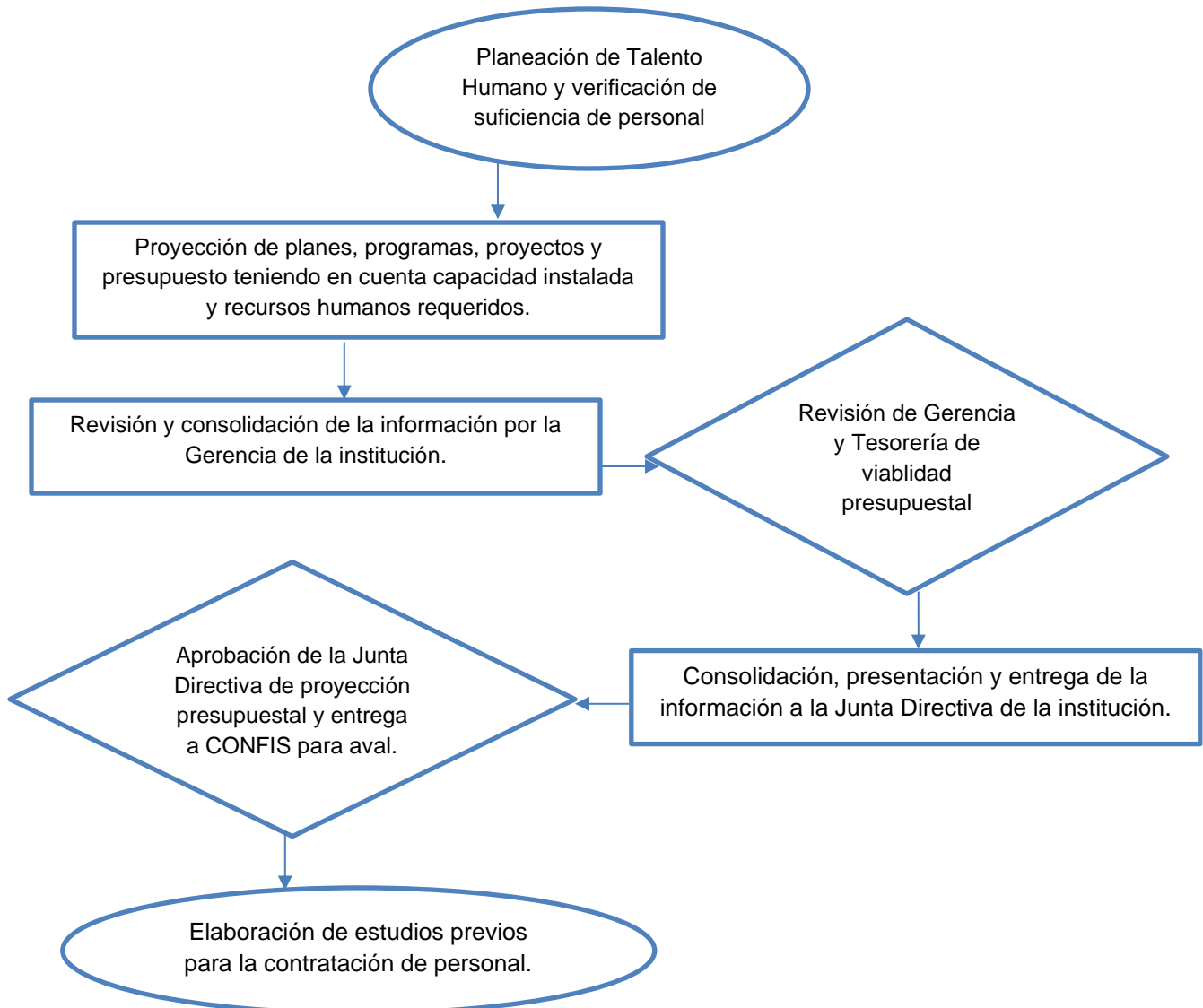
 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 6 DE 8			



	creación de nuevos cargos y/o vinculación de temporales según el caso.		
7	Una vez se verifica la viabilidad de los proyectos y el presupuesto, se realiza un informe o documento el cual se presenta a Junta Directiva, quienes son los encargados de dar aval a las proyecciones, adquisición del personal y presupuesto destinado para la ejecución de los mismos.	Junta Directiva	Informe
8	La Junta directiva revisa y da aval a las proyecciones presupuestales, proyectos y actos administrativos a desarrollar y se envían al Consejo Superior de Política Fiscal- CONFIS, ente encargado de brindar el aval para su continuidad.	Junta Directiva	Acta de aprobación.
9	Una vez se cuenta con el aval de los entes notificados, Gerencia informa a los líderes de proceso para realizar los estudios previos necesarios para la vinculación del personal.	Gerencia	
10	Los estudios previos deben especificar actividades a desarrollar, metas planteadas, tiempos de ejecución y demás obligaciones contractuales.	Líderes de Proceso	Estudios Previos
11	<p>En caso de ausencia, incapacidad, calamidad, permisos o vacaciones se debe:</p> <p>Personal Administrativo: verificar la necesidad del servicio y si se evidencian actividades críticas (de pronta realización) se trasladan temporalmente las actividades a algún funcionario o colaborador que cuente con las capacidades y el perfil para realizarlas.</p> <p>Personal en Misión: Si la contratación se realiza con una empresa Temporal o de forma tercerizada la empresa contratista debe garantizar la suficiencia de todo el personal en caso de presentarse incapacidades, ausencias, permisos, etc. Esto con la finalidad de no afectar la prestación del servicio y el correcto funcionamiento de cada proceso.</p> <p>De igual manera se verifica el apoyo de cobertura de incapacidades, licencias y/o vacaciones para el personal</p>	<p>Empresa Contratista</p> <p>Talento Humano</p>	Ingreso del personal

 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 7 DE 8			

de planta de la institución, acorde a la necesidad de la entidad.		
Contratistas: Si el tiempo de ausencia afecta considerablemente el servicio se realiza suspensión o cancelación de contrato y se contrata al profesional faltante.		
Fin		

7. DIAGRAMA DE FLUJO



 <p>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHp22-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	3	
		FECHA DE APROBACIÓN	10/01/2024	
PROCEDIMIENTO PARA LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUFICIENCIA DE PERSONAL	PÁG. 8 DE 8			

Elaborado por: María Fernanda Gallo Pesca	Cargo: Líder Gestión Talento Humano	Fecha: 2/10/2020
Última actualización: María Alejandra Pérez Hurtado	Cargo: Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 10/01/2024 Firma: 
Revisado por: Nelly Nayibe Dallos Lara	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 10/01/2024 Firma: 
Aprobado por: Andrea Liliana Arias Perdomo	Cargo: Gerente	Fecha: 10/01/2024 Firma: 